
Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Masyarakatan Kelas Ii Denpasar Kerobokan

Wayan Eka Shanti Kusuma Yani ⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba ⁽²⁾

I Made Suasti Puja ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ekashanti10@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the influence of work culture, workload and work conflict on employee performance either partially or simultaneously. The number of samples taken as many as 60 respondents. Data collection techniques by observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. The data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). The test results show that there is a positive and significant influence of work culture partially on employee performance as seen from the t-test results obtained t1-count is 3.047 which is greater than t-table of 1.671 and sig value of 0.001. There is a partial negative and significant effect of workload on performance as seen from the t-test results obtained t2-count is -2.458 greater than t-table of -1.671 and sig value of 0.017. There is a positive and significant effect of work conflict partially on employee performance as seen from the t-test results obtained t3-count is 2.624 which is greater than t-table of 1.671 and sig value of 0.011. There is a positive and significant influence of work culture, workload, and work conflict simultaneously on employee performance, as seen from the f-test results obtained f1-count is 49,533 which is greater than the f-table of 2.76 and sig value of 0.000.

Keywords: *work culture, workload, work conflict and performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t_{test}), determinasi, dan uji f (f_{test}). Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil t-test diperoleh t_1 -hitung adalah 3,047 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,001. Ada pengaruh yang negatif dan signifikan beban kerja secara parsial terhadap kinerja dilihat dari hasil t-test diperoleh t_2 -hitung adalah -2,458 lebih besar dari t-tabel sebesar -1,671 dan nilai sig 0,017. Ada pengaruh yang positif dan signifikan konflik kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil t-test diperoleh t_3 -hitung adalah 2,624 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,011. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja, beban kerja, konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil f-test diperoleh f_1 -hitung adalah 49,533 lebih besar dari f-tabel sebesar 2,76 dan nilai sig 0,000.

Kata Kunci : *budaya kerja, beban kerja, konflik kerja dan kinerja*

Pendahuluan

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjalankannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi dan oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk bisa memahami dan menyesuaikan diri dengan baik didalam suatu perusahaan atau organisasi. Kepala Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan selalu berusaha meningkatkan dan memberikan pengarahan atau *briefing* pada para pegawai agar budaya kerja seperti ketepatan waktu saat absensi dan ketepatan waktu saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dapat lebih ditingkatkan.

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada perusahaan. Beban kerja serta tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan tidak hanya harus menyelesaikan tugas dengan waktu yang singkat tetapi juga ditambah dengan jumlah warga binaan yang melebihi kapasitas penampungan Lapas, selanjutnya yang terakhir yaitu hubungan antar variabel konflik kerja dengan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya kinerja pegawaipun juga dapat mempengaruhi konflik kerja. Konflik kerja pada umumnya dapat terjadi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar Kerobokan, konflik ini muncul karena adanya perbedaan pendapat yang bertentangan antar pegawai yang kurang sejalan dan selain itu komunikasi yang kurang baik saat menyelesaikan tugas yang diberikan juga menyebabkan timbulnya konflik kecil antar pegawai dan jika hal ini tidak diperhatikan maka

akan dapat menimbulkan perpecahan antar pegawai perusahaan dan akan terjadi penurunan kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Penelitian ini mengambil obyek pada Lembaga Permasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan di Kuta Utara. Pada awal berdirinya lapas ini bernama Penjara Denpasar yang terletak di daerah Pekambingan Denpasar. Awalnya lapas ini didirikan oleh pemerintah kolonial Belanda tahun 1916. Penjara Denpasar kemudian dipindahkan ke daerah Kerobokan yang terletak di wilayah Kabupaten Badung pada tahun 1983. Di bekas lokasi penjara kemudian dibangun pusat pertokoan yang diresmikan mantan Gubernur Bali Ida Bagus Mantra tahun 1986. Wilayah Kerobokan di Kabupaten Badung kemudian dipilih sebagai lokasi baru Lapas Denpasar. Pertimbangannya wilayah ini masih dekat dengan Kota Denpasar.

Pada tahun 1983 lokasi Lapas Kerobokan merupakan areal persawahan yang subur. Harga tanah di sana juga masih murah karena belum terkena dampak perkembangan pariwisata. Mulai tahun 1983, Lembaga Pemasyarakatan (LP) Denpasar berganti nama menjadi LP Kerobokan dan meski secara geografis sudah berada di wilayah kabupaten Badung, namun penjara terbesar di Bali ini belakangan kembali atau sering disebut sebagai Lembaga Pemasyarakatan kelas II A Denpasar atau Lapas Denpasar. Tujuan didirikan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) adalah untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan warga binaan pemasyarakatan. Penulis merasa adalah hal yang menarik untuk diteliti mengenai bagaimana budaya kerja, beban kerja dan konflik kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hal ini dikarenakan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan adalah tempat pembinaan bagi narapidana dan untuk itu kinerja pegawai harus diperhatikan agar tetap bisa memberikan pembinaan secara optimal kepada para narapidana atau pada warga binaan pemasyarakatan yang saat ini jumlahnya melebihi kapasitas penampungan Lapas. Total keseluruhan jumlah tahanan dan napi periode November tahun 2020 pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan yaitu sebanyak 1.338 orang. Jumlah tersebut sangat jauh melebihi kapasitas penampungan Lapas yang semestinya hanya berjumlah 323 orang. Over kapasitas yang terjadi pada Lapas akan berdampak pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan serta pembinaan kepada para narapidana atau warga binaan pemasyarakatan Lapas Klas IIA Denpasar, Kerobokan. tingkat absensi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan mulai dari bulan Januari hingga Desember 2019 menunjukkan angka yang cukup tinggi dan cenderung berfluktuasi. Jumlah dari hari tidak hadir pada tabel F diperoleh melalui data absensi pegawai Lapas Kerobokan dengan menjumlahkan total secara keseluruhan absensi sakit, ijin, cuti dan alfa seluruh pegawai Lapas setiap

bulannya. Persentase tingkat absensi pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan rata – rata sebesar 5.57%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3-10% itu dianggap tinggi (Utama, dkk 2012). Absensi yang tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi akan menyebabkan adanya penurunan kinerja pegawai sehingga perlu mendapat perhatian dan jika tingkat absensi tidak diatasi atau semakin bertambah tinggi setiap bulannya maka hal tersebut mencerminkan kurangnya penerapan budaya kerja dan besarnya beban kerja yang dipikul oleh pegawai yang mana nantinya akan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan.

Fenomena atau permasalahan yang peneliti temukan pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan yaitu kurangnya penerapan budaya kerja seperti penerapan disiplin waktu dalam kehadiran yang dapat dilihat pada tabel 1.2. Permasalahan selanjutnya yaitu, adanya beban kerja yang cukup tinggi yang dipikul oleh pegawai mulai dari tuntutan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang cukup singkat oleh pegawai dan selain itu minimnya jumlah pegawai yang harus menjaga banyaknya narapidana yang jumlah melebihi kapasitas penampungan Lapas. Pada tabel 1.1 dapat dilihat saat ini tercatat jumlah pegawai per November 2020 di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan yaitu sebanyak 139 orang sedangkan jumlah narapidana atau WBP (Warga Binaan Pemasarakatan) Lapas Kerobokan jumlahnya yaitu sebanyak 1.338 orang. Jumlah tersebut sangat jauh melebihi kapasitas penampungan di Lapas Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Kapasitas penampungan yang semestinya di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan yaitu sebanyak 323 orang. Dari permasalahan tersebut semakin menambah adanya beban kerja yang cukup tinggi yang membuat para pegawai harus bekerja lebih keras dalam hal pengawasan terhadap para warga binaan di Lapas Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Dari besarnya beban kerja yang dipikul oleh pegawai, tidak jarang terjadi adanya perselisihan atau konflik antar pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Konflik antar pegawai ini timbul karena adanya pertentangan atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas dan adanya miskomunikasi atau kesalahan dalam penyampaian pesan dan mamakai pesan yang diberikan oleh atasan atau oleh sesama pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan.”.

Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan ? Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan ? Bagaimanakah pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan ? Bagaimanakah pengaruh budaya kerja, beban kerja dan konflik terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan ? Adapun kajian teori penelitian ini menurut beberapa ahli adalah :

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerjanya. Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci seperti perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses *staffing*, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal. Kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor, pegawai bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah budaya kerja.

Menurut Schein (2014:17) budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Permendagri No. 12/2008 (dalam Agripa, 2013) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja juga merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

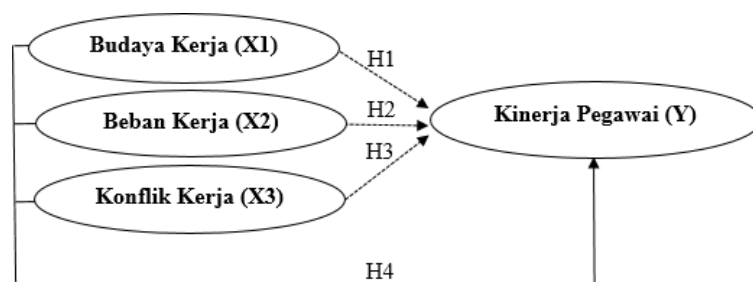
Menurut Hasibuan (2013:199), konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal – hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik antara individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi. Konflik juga merupakan suasana batin, kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih yang mendorong seseorang untuk melakukan dua tau lebih kegiatan yang saling bertentangan dan jika tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan perpecahan di antara individu yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan..
2. Diduga bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan.
3. Diduga bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan.
4. Diduga bahwa budaya kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan

Metode Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau panduan untuk membangun strategi yang akan menghasilkan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Sambali (2015), Putranti (2018), Rolos (2018), Paramitadewi (2017), Maskun (2016), dan Julvia (2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Klas IIA Denpasar, Kerobokan sebanyak 139 orang. Dengan sampel sebanyak 60 orang dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek dalam penelitian yaitu dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* atau Sampling Acak Sederhana. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model regresi terdistribusi normal, bebas multikolinieritas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dilanjutkan kembali.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	13.519	1.540		8.776	.000
Budaya.kerja	.272	.080	.398	3.407	.001
Beban.kerja	-.319	.130	-.297	-2.458	.017
Konflik.kerja	.231	.088	.254	2.624	.011

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,519 + 0,272 X_1 - 0,319 X_2 + 0,231 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut : Dilihat dari nilai $a = 13,519$, $b_1 = 0,272$, $b_2 = -0,319$, $b_3 = 0,231$,. Hal ini berarti apabila nilai dari budaya kerja (X_1), beban kerja (X_2), konflik kerja (X_3), sama-sama nol (0), maka kinerja pegawai (Y) akan tetap ada sebesar

13,519. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,272$. Hal ini berarti apabila nilai dari budaya kerja (X_1) dinaikkan sebesar satu maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,272. Dilihat dari nilai $b_2 = -0,319$. Hal ini berarti apabila nilai beban kerja (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja pegawai (Y) sebesar -0,319. Dilihat dari nilai $b_3 = 0,231$. Hal ini berarti apabila nilai konflik kerja (X_3) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,231. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,272$, $b_2 = -0,319$, $b_3 = 0,231$, Hal ini berarti apabila nilai dari budaya kerja (X_1), beban kerja (X_2), konflik kerja (X_3), sama-sama dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari kinerja pegawai (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 13,519.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.712	2.03673

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Dari tabel 3 diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 72,6%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari budaya kerja (X_1), beban kerja (X_2), konflik kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai (Y) di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan adalah sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13.519	1.540			8.776	.000
Budaya kerja	.272	.080	.398		3.407	.001
Beban kerja	-.319	.130	-.297		-2.458	.017
Konflik kerja	.231	.088	.254		2.624	.011

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai β_1 sebesar 0,272 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki makna bahwa jika budaya kerja yang ada semakin baik

maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sambali (2015) yang menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Putranti (2018) yang menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,017 < 0,05$, dan nilai β_2 sebesar $-0,319$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis kedua penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika pihak lapas terlalu memaksa pegawai memiliki beban kerja yang tinggi maka hal itu akan menurunkan kinerja pegawai atau dengan kata lain jika pihak Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan tidak berhati-hati dalam menentukan beban kerja pegawai yang ada hal itu dapat memicu tidak optimalnya kinerja pegawai yang bersangkutan. Beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai akan mengakibatkan pegawai lelah secara fisik dan psikis dimana hal itu akan menurunkan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rolos (2018) yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan sejalan juga dengan Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap seberapa puas pegawai dalam perusahaan.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,011 < 0,05$, dan nilai β_3 sebesar $0,231$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa jika pihak perusahaan mampu menyelesaikan konflik kerja dengan baik maka akan berakibat pada kinerja pegawai yang bertambah atau dengan kata lain jika pihak Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar,

Kerobokan mampu menyelesaikan konflik kerja yang dimiliki maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat juga. Konflik kerja yang terjadi jika dapat diselesaikan dengan baik akan menambah pengalaman yang dimiliki pegawai. Hal ini tentu berdampak jika dilain waktu terjadi permasalahan yang serupa maka pegawai tetap akan mampu bekerja lebih baik dan mudah melewati konflik yang timbul. Hal ini sejalan dengan penelitian Maskun (2016) yang menyatakan konflik kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan sejalan pula dengan Julvia (2016) yang menyatakan konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		
			Mean Square	F	Sig.
Regression	616.430	3	205.477	49.533	.000 ^b
Residual	232.303	56	4.148		
Total	848.733	59			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel budaya kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain budaya kerja, beban kerja, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis keempat penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya kerja, beban kerja, konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya budaya kerja, beban kerja, konflik kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai atau dengan kata lain jika pihak Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan mampu meningkatkan budaya kerja, beban kerja, konflik kerja agar terkendali maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat juga. Hal ini sejalan dengan penelitian Maskun (2016), Rolos (2018), Sambali (2015) yang menyatakan budaya kerja, beban kerja, konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hal ini dapat diartikan bahwa, setiap kenaikan budaya kerja akan mengakibatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan ikut mengalami peningkatan dan jika dilihat dari hasil t-test diperoleh t_1 -hitung adalah 3,047 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,001 sehingga hipotesis pertama diterima. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hal ini dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan beban kerja akan mengakibatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan mengalami penurunan dan jika dilihat dari hasil t-test diperoleh t_2 -hitung adalah -2,458 lebih besar dari t-tabel sebesar -1,671 dan nilai sig 0,017 sehingga hipotesis kedua diterima. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hal ini dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan konflik kerja akan mengakibatkan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan ikut mengalami peningkatan dan jika dilihat dari hasil t-test diperoleh t_3 -hitung adalah 2,624 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 dan nilai sig 0,011 sehingga hipotesis ketiga diterima. Budaya kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan. Hal ini dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan budaya kerja, beban kerja dan konflik kerja akan mengakibatkan

kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Denpasar, Kerobokan ikut mengalami peningkatan pula dan jika dilihat dari hasil f-test diperoleh f_1 -hitung adalah 49,533 lebih besar dari f-tabel sebesar 2,76 dan nilai sig 0,000 sehingga hipotesis keempat diterima.

Daftar Pustaka

- Agripa Toar Sitepu. 2013. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Tbk Cabang Manado".
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cristine Julvia. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai".
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung : PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Djarwanto, PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ferrania Paramitadewi Kadek. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan".
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

-
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018), “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedus. Bandung : Alfabeta.
- Maskun, Bakri Hasanuddin dan Niluh Putuh Evy Rossanty. 2016. “Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu”.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nawawi, Ismail. 2010. *Perilaku Administrasi. Kajian Teori dan Pengantar Praktik*. Surabaya: ITS Press.
- Novayanti Prameta Sambali. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah”.
- Nurhadijah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*, Vol.V, No.1.
- Oktaviana, Dwi Jumalia. 2016. “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Keterlibatan Kerja.
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.
- Putranti H.R.D., Megawati, dan Setyobudi. 2018. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol”.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roboth, J.Y. 2015. Analisis *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1,33 – 46.

-
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Silaen, S. 2018. Metodologi Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bandung : In Media.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Supriyadi Gering dan Triguno. 2011. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Suwanto dan Koesmono. 2010. Manajemen SDM dalam Organisasi, Alfabeta, Bandung.
- Tony Wijaya. 2013. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Utama, I Wayan Mudiarta, I Komang Ardana, I Wayan Mujiati. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widoyoko, Eko Putro. 2014. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yanualimy Widhaswara. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung"